



Brüssel, den 7. Juni 2023  
(OR. en)

10107/23

---

---

**Interinstitutionelles Dossier:  
2021/0414(COD)**

---

---

**EMPL 294  
SOC 422  
CODEC 1011**

## **VERMERK**

---

Absender:	Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)
Empfänger:	Rat
Betr.:	Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit – Allgemeine Ausrichtung

---

### **I. EINLEITUNG**

Die Kommission hat am 9. Dezember 2021 einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vorgelegt<sup>1</sup>. Mit dem Vorschlag wird Folgendes angestrebt:

1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, indem die korrekte Bestimmung ihres Beschäftigungsstatus durch eine widerlegbare gesetzliche Vermutung erleichtert wird (Kapitel II);
2. Erhöhung des Schutzes der personenbezogenen Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, indem Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht bei der Nutzung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme verbessert werden (Kapitel III);
3. Verbesserung der Transparenz der Plattformarbeit (Kapitel IV) und Einführung bestimmter Rechtsbehelfe und Durchsetzungsmaßnahmen (Kapitel V).

---

<sup>1</sup> Dok. 14450/21.

Gemäß den vorgeschlagenen Rechtsgrundlagen –  
d. h. Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b AEUV in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1  
Buchstabe b und Artikel 16 Absatz 2 AEUV – muss der Rat nach dem ordentlichen  
Gesetzgebungsverfahren beschließen.

Das Europäische Parlament hat seinen Standpunkt in erster Lesung noch nicht festgelegt. Das  
Plenum des Europäischen Parlaments hat am 2. Februar den Beschluss des Ausschusses für  
Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) bestätigt, auf der Grundlage des von  
Elisabetta Gualmini vorgelegten und vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale  
Angelegenheiten am 12. Dezember 2022 angenommenen Berichts<sup>2</sup> Verhandlungen  
aufzunehmen.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss hat seine Stellungnahme auf seiner Plenartagung vom  
23. März 2022 angenommen<sup>3</sup>.

Der Ausschuss der Regionen hat seine Stellungnahme auf seiner Plenartagung vom  
30. Juni 2022 angenommen<sup>4</sup>.

Der Europäische Datenschutzbeauftragte hat seine förmliche Stellungnahme am  
2. Februar 2022 abgegeben<sup>5</sup>.

## **II. SACHSTAND UNTER TSCHECHISCHEM VORSITZ**

Der tschechische Ratsvorsitz hat dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und  
Verbraucherschutz) am 8. Dezember 2022 einen Kompromissvorschlag<sup>6</sup> im Hinblick auf eine  
allgemeine Ausrichtung des Rates vorgelegt. Wenngleich ein Großteil des Texts  
(insbesondere die Kapitel III bis V) für die Delegationen annehmbar war, liegen die  
Ansichten insbesondere zu Kapitel II zum Beschäftigungsstatus nach wie vor weit  
auseinander.

Nachdem sich nach ersten Beratungen im Rat herausstellte, dass der Wortlaut nicht die  
erforderliche Unterstützung finden würde, setzte der Vorsitz seine Arbeit mit den  
Delegationen im Hinblick auf einen Kompromiss fort. Der Vorsitz legte noch auf derselben  
Tagung Änderungen an seinem ursprünglichen Vorschlag vor.<sup>7</sup> Trotz dieser Bemühungen  
fand der geänderte Wortlaut nicht die erforderliche qualifizierte Mehrheit bei den  
Delegationen.

---

<sup>2</sup> A9-0301/2022.

<sup>3</sup> Dok. 11378/22.

<sup>4</sup> Dok. 11328/22.

<sup>5</sup> Dok. 5966/22.

<sup>6</sup> Dok. 15338/22 REV1.

<sup>7</sup> Dok. 15836/22.

### III. ARBEIT UNTER SCHWEDISCHEM VORSITZ

Unter schwedischem Vorsitz wurden die Beratungen zu dem Dossier wieder auf die fachliche Ebene verlagert, um solide Grundlagen für einen künftigen Kompromiss zu schaffen. Dies geschah in drei Sitzungen der Gruppe, vom 13. Februar, 27. März und 24. April 2023, gefolgt von Beratungen im Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil) vom 24. Mai, 31. Mai und 7. Juni 2023. Insbesondere ersuchte der Vorsitz die Delegationen um fachliche Beiträge zu mehreren Fragen in Bezug auf die wichtigsten noch ungelösten Aspekte.<sup>8</sup> Aufbauend auf dem unter tschechischem Vorsitz erzielten Stand des Dossiers erstellte der schwedische Vorsitz neue Kompromisstexte, in denen die Bedenken der Delegationen berücksichtigt wurden.

Selbst wenn im Ausschuss der Ständigen Vertreter keine endgültige Einigung über den Wortlaut erzielt worden ist, so finden die Bemühungen des Vorsitzes doch in zunehmendem Maße Unterstützung, und es besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass der Wortlaut einen gemeinsamen Boden inmitten der divergierenden Ansichten der Delegationen darstellt.

### IV. KOMPROMISSVORSCHLAG DES VORSITZES

In dem mit dem jüngsten Kompromissvorschlag des Vorsitzes geänderten Vorschlag (siehe Anlage) sind wichtige und starke Instrumente für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten und den Schutz von Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch den Einsatz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme vorgesehen.

#### ***Kapitel I: Gegenstand und Anwendungsbereich***

Das erste Kapitel legt den allgemeinen Rahmen für die Richtlinie fest. Es definiert den Gegenstand und den Anwendungsbereich und enthält die Begriffsbestimmungen sowie eine bereichsübergreifende Bestimmung zu den Vermittlern.

---

<sup>8</sup> Dok. 5273/23.

Der Wortlaut folgt dem Weg, der bereits unter französischem und tschechischem Vorsitz einschlagen wurde, und unterscheidet zwischen Bestimmungen über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von *Plattformbeschäftigten* (auf der Grundlage von Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV, der eine Grundlage für Maßnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen bietet) und Bestimmungen über die Verbesserung des Schutzes personenbezogener Daten sowohl von Arbeitnehmern als auch von Selbstständigen, d. h. *Personen, die Plattformarbeit leisten* (auf der Grundlage von Artikel 16 AEUV).

Mit dieser Richtlinie werden Verpflichtungen für digitale Arbeitsplattformen geschaffen, die Dienstleistungen mithilfe automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme erbringen. Dadurch wird es ermöglicht, Unternehmen, vor allem KMU, vom Anwendungsbereich auszunehmen, die für ihre Geschäftstätigkeit nur sehr grundlegende elektronische Mittel wie eine Website nutzen.

Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass – wie von Delegationen berichtet – einige der digitalen Arbeitsplattformen Personen, die Plattformarbeit leisten, über Vermittler rekrutieren, wobei einer der Gründe darin bestehen könnte, dass damit nationale gesetzliche Bestimmungen umgangen werden, wurde Artikel 2a hinzugefügt. In Anbetracht der unterschiedlichen Formen der Vergabe von Unteraufträgen und der Vermittlung in Verbindung mit der Flexibilität digitaler Arbeitsplattformen bei der Anpassung an ein sich rasch wandelndes Regelungsumfeld werden die Mitgliedstaaten durch diese Bestimmung verpflichtet, auch im Falle der Vermittlung das gleiche Schutzniveau zu gewährleisten, wobei es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, hierfür die geeigneten Maßnahmen zu wählen. Diese können unter anderem die Einrichtung von Systemen mit gemeinsamer Verantwortung umfassen, wenn ein Mitgliedstaat dies als angemessen erachtet.

### ***Kapitel II: Beschäftigungsstatus***

Der politisch heikelste Teil des Vorschlags ist Kapitel II, in dem es um die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen geht, die Plattformarbeit leisten. Der schwedische Vorsitz hat die gute Arbeit des tschechischen Vorsitzes an diesem Kapitel fortgesetzt.

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, geeignete Verfahren einzuführen, um den Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu bestimmen. Sobald der Beschäftigungsstatus bestimmt ist, genießen Plattformbeschäftigte die Rechte, die sich aus diesem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Diese Vorschrift trägt dem Umstand Rechnung, dass es in einigen Mitgliedstaaten verschiedene Definitionen von Beschäftigungsverhältnissen gibt, und dass die Rechte, die Beschäftigte bzw. Arbeitnehmer dadurch genießen, entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungs- bzw. Arbeitsverhältnis unterschiedlich sein können.

Eines der geeigneten Verfahren zur Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist die Einführung einer gesetzlichen Vermutung für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (Artikel 4).

Die gesetzliche Vermutung gilt, wenn aufgrund einseitig festgelegter Bedingungen der digitalen Arbeitsplattform oder ihres Handelns in der Praxis mindestens drei der sieben in Artikel 4 Absatz 1 genannten Kriterien erfüllt sind, sodass davon auszugehen ist, dass die digitale Arbeitsplattform Kontrolle oder Steuerung über die Person ausübt, die Plattformarbeit leistet. Wenn dies zutrifft, wird das Verhältnis als Arbeitsverhältnis angesehen. Wenn die digitale Arbeitsplattform lediglich einer gesetzlichen Verpflichtung nachkommt, einschließlich einer Verpflichtung aufgrund von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen, dann ist dies nicht als Erfüllung eines oder mehrerer Kriterien für die Auslösung der Vermutung zu verstehen.

Die gesetzliche Vermutung gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, wenn es um die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus geht. Zwar gibt es keine Verpflichtung zur Anwendung der Vermutung in Steuer-, Straf- oder Sozialversicherungsverfahren, jedoch steht es den Mitgliedstaaten frei, die gesetzliche Vermutung in diesen Verfahren nach nationalem Recht anzuwenden. Zudem können die Mitgliedstaaten nationalen Behörden einen Ermessensspielraum einräumen, diese Vermutung nicht anzuwenden, wenn diese von Amts wegen handeln und wenn offensichtlich ist, dass die betreffende Person kein „Plattformbeschäftigter“ ist.

Die gesetzliche Vermutung kann in einem Verfahren von jeder der Parteien widerlegt werden. In Fällen, in denen die digitale Arbeitsplattform die Vermutung widerlegt, muss sie den Beweis vorlegen, dass nach nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs kein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Einführung der gesetzlichen Vermutung durch diese Richtlinie bedeutet keinerlei Einschränkung der Möglichkeit der Mitgliedstaaten, günstigere Vorschriften als die gemäß Artikel 4 vorgesehenen beizubehalten oder einzuführen, beispielsweise die Schwelle für die Auslösung der rechtlichen Vermutung zu senken. Die gesetzliche Vermutung ist ein Verfahrensinstrument, das den Zugang zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus erleichtert. Als solche bedeutet sie keinerlei Eingriff in die materiellen Entscheidungen nationaler Behörden und Gerichte oder bei der Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses, denn diese Entscheidungen beruhen ausschließlich auf den in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten, unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs.

### ***Kapitel III: Automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme***

Der zweite wichtige Baustein des Vorschlags ist der Schutz personenbezogener Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, die der Nutzung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme durch die digitale Arbeitsplattform unterworfen sind. Dieser Teil stellt den ersten Vorschlag für Rechtsvorschriften auf Unionsebene dar, mit denen der Einsatz künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz geregelt wird. In diesem Sinne könnte sie als Vorläufer für Rechtsvorschriften mit einer viel breiteren Anwendung dienen.

Angesichts der besonderen Sensibilität ist in dem Vorschlag teilweise ein höheres Schutzniveau vorgesehen als in der Datenschutz-Grundverordnung, da die Verarbeitung bestimmter Arten personenbezogener Daten, z. B. Daten über den emotionalen und psychischen Zustand der Person, oder die Erhebung von Daten, während die Person nicht arbeitet, mittels automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme nicht zulässig ist.

Zudem ist in dem Vorschlag mehr Transparenz in Bezug auf automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme vorgesehen, denn es wird festgelegt, dass die entsprechenden Informationen den Personen, die Plattformarbeit leisten, zur Verfügung gestellt werden müssen. Ferner muss die Überwachung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme durch Menschen gewährleistet sein. Personen, die diese Aufgabe ausführen, haben das Recht, automatisierte Entscheidungen aufzuheben, und sie sind in Ausübung dieser Funktion vor Benachteiligung geschützt. Auf Ersuchen sind wichtige Entscheidungen, die Personen betreffen, die Plattformarbeit leisten, auch von einen Menschen zu überprüfen, und in vielen Fällen haben Beschäftigte das Recht auf schriftliche Begründung.

Vertreter von Plattformbeschäftigten, oder wenn es solche Vertreter nicht gibt, die Beschäftigten selbst, sind bei Einführung substantzieller Änderungen bei der Verwendung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme zu informieren und zu konsultieren.

#### ***Kapitel IV: Transparenz in Bezug auf Plattformarbeit***

Um die zuständigen Behörden bei der Durchsetzung bestehender Rechte und Pflichten in Bezug auf Arbeitsbedingungen zu unterstützen, werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz und Rückführbarkeit der Plattformarbeit vorgeschlagen. Dazu gehört auch die Verpflichtung für digitale Arbeitsplattformen, die Arbeitgeber sind, Plattformarbeit bei den zuständigen Behörden des Mitgliedstaates, in dem sie ausgeführt wird, im Einklang mit den nationalen Vorschriften anzumelden.

Zudem soll die digitale Arbeitsplattform verpflichtet sein, den zuständigen nationalen Behörden und den Vertretern von Plattformbeschäftigten Zugang zu einschlägigen Grundinformationen, wie Informationen über die Anzahl der Personen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, ihren Beschäftigungsstatus und ihre Standardarbeitsbedingungen sowie über die Vermittler mit denen die Plattform zusammenarbeitet, zu gewähren. Dies wird die zuständigen Behörden bei der Durchsetzung bestehender Rechte und Pflichten unterstützen und den Vertretern dabei helfen, die Interessen der Beschäftigten zu verteidigen.

## ***Chapter V: Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung***

Dieses Kapitel enthält einen Anspruch auf Rechtsbehelfe, Sanktionen, Schutz vor Benachteiligung und Kündigung sowie Bestimmungen in Bezug auf spezifische Probleme der Plattformwirtschaft. Beispiele für diese Bestimmungen sind die Verpflichtung der Plattformen, Kommunikationskanäle für Personen, die Plattformarbeit leisten, bereitzustellen, und die Bestimmung, dass nationale Gerichte und Behörden anordnen können, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegen muss.

## ***Kapitel VI: Schlussbestimmungen***

Diese Richtlinie sieht ein Mindestmaß an Harmonisierung sowie Mindeststandards vor. In den Schlussbestimmungen wird ausdrücklich hervorgehoben, dass diese Richtlinie nicht die Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus rechtfertigt und insbesondere nicht die bestehenden nationalen Vorschriften in Bezug auf Verfahren zur Neueinstufung berührt, wenn diese für Plattformbeschäftigte günstiger sind als die der vorliegenden Richtlinie.

## **V. FAZIT**

Der Rat wird ersucht, eine allgemeine Ausrichtung zu dem in der Anlage wiedergegebenen Kompromisstext anzunehmen und den Vorsitz zu beauftragen, Verhandlungen über das Dossier mit Vertretern des Europäischen Parlaments aufzunehmen.



Vorschlag für eine

**RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES**

**zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit**

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Artikel 16 Absatz 2,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>9</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>10</sup>,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

---

<sup>9</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

<sup>10</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union sind die Ziele der Union unter anderem, das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern und auf die nachhaltige Entwicklung Europas hinzuwirken – auf der Grundlage einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt.
- (2) Gemäß Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. Artikel 27 der Charta schützt das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im Unternehmen. Nach Artikel 8 der Charta hat jede Person das Recht auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten. In Artikel 16 der Charta wird die unternehmerische Freiheit anerkannt.
- (3) In Grundsatz Nr. 5 der am 17. November 2017 in Göteborg proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte<sup>11</sup> ist festgelegt, dass Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben; dass im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber zu gewährleisten ist, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können; dass innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, zu fördern sind, dass Unternehmertum und Selbstständigkeit zu unterstützen sind und dass berufliche Mobilität zu erleichtern ist; dass ferner Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, zu unterbinden sind, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge. Auf dem Sozialgipfel von Porto im Mai 2021 wurde der Aktionsplan zur Säule sozialer Rechte<sup>12</sup> begrüßt.

---

<sup>11</sup> Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10).

<sup>12</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“, COM(2021) 102 final vom 4.3.2021.

- (4) Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, steigert die Produktivität und erhöht die Flexibilität, birgt jedoch auch einige Risiken für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. Algorithmenbasierte Technologien, einschließlich automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme, haben das Entstehen und Wachsen digitaler Arbeitsplattformen ermöglicht.
- (5) Plattformarbeit wird von Einzelpersonen über die digitale Infrastruktur digitaler Arbeitsplattformen, die ihren Kunden eine Dienstleistung anbieten, ausgeführt. Mithilfe von Algorithmen können die digitalen Arbeitsplattformen die Arbeitsleistung, die Vergütung und die Beziehung zwischen ihren Kunden und den Personen, die die Arbeit ausführen, mehr oder minder – je nach Geschäftsmodell – kontrollieren. Plattformarbeit kann ausschließlich online über elektronische Tools (im Folgenden „Online-Plattformarbeit“) oder auch hybrid in einer Kombination aus Online-Kommunikationsprozess und anschließender Leistungserbringung in der realen Welt (im Folgenden „Plattformarbeit vor Ort“) ausgeführt werden. Bei vielen der bestehenden digitalen Arbeitsplattformen handelt es sich um internationale Wirtschaftsakteure, die ihre Tätigkeiten und Geschäftsmodelle in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend betreiben.

- (6) Plattformarbeit kann Möglichkeiten bieten, einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, durch eine Nebentätigkeit zusätzliches Einkommen zu generieren oder die Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Gleichzeitig entwickelt sich die Plattformarbeit rasch, was zu neuen Geschäftsmodellen und Beschäftigungsformen führt, die manchmal nicht von den bestehenden Paradigmen erfasst werden. Solche Neuerungen finden sich beispielhaft im Bereich des Wettbewerbsrechts der Union, hinsichtlich dessen die Kommission Leitlinien zu seiner Anwendung auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen angenommen hat. Aus diesen Gründen ist es wichtig, diesen Prozess mit angemessenen Garantien für Personen, die Plattformarbeit leisten – unabhängig von der Art des Vertragsverhältnisses –, zu begleiten, um Diskriminierung zu vermeiden und neue Chancen zu fördern. Die Plattformarbeit kann insbesondere die Grenzen zwischen Arbeitsverhältnis und selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten verwischen. Eine Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus hat Folgen für die betroffenen Personen, da sie deren Zugang zu bestehenden Arbeitsrechten einschränken dürfte. Außerdem schafft sie nachteilige Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer korrekt einstufen, und wirkt sich in den Mitgliedstaaten auf die Systeme der Arbeitsbeziehungen, die Steuerbemessungsgrundlage sowie auf die Tragweite und Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme aus. Derartige Herausforderungen stellen sich zwar auch jenseits der Plattformarbeit, sie sind in der Plattformwirtschaft jedoch besonders akut und dringlich.

- (7) Gerichtsverfahren in mehreren Mitgliedstaaten haben gezeigt, dass der Beschäftigungsstatus bei bestimmten Arten der Plattformarbeit immer wieder falsch eingestuft wird, insbesondere in Branchen, in denen digitale Arbeitsplattformen ein gewisses Maß an Kontrolle über die Vergütung und die Arbeitsleistung ausüben. Während digitale Arbeitsplattformen Personen, die über sie arbeiten, oftmals als Selbstständige oder „unabhängige Auftragnehmer“ einstufen, sind viele Gerichte dagegen zu der Einschätzung gelangt, dass die Plattformen diese Personen de facto steuern und kontrollieren und sie dabei häufig in ihre Hauptgeschäftstätigkeiten einbinden und die Höhe der Vergütung einseitig bestimmen. Jene Gerichte haben Scheinselbstständige daher neu eingestuft, und zwar als von den Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer.
- (8) Durch algorithmengesteuerte automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme werden zunehmend Funktionen ersetzt, die in Unternehmen üblicherweise von Managern wahrgenommen werden, wie das Zuweisen von Aufgaben, das Erteilen von Anweisungen, die Bewertung der geleisteten Arbeit, das Schaffen von Anreizen oder der Einsatz von Sanktionen. Digitale Arbeitsplattformen nutzen solche algorithmischen Systeme in der Regel dazu, die Plattformarbeit über ihre Infrastruktur zu organisieren und zu verwalten. Personen, die Plattformarbeit leisten, welche einem solchen algorithmischen Management unterliegt, fehlt es oft an Informationen darüber, wie die Algorithmen funktionieren, welche personenbezogenen Daten verwendet werden und wie ihr Verhalten die Entscheidungen der automatisierten Systeme beeinflusst. Auch Arbeitnehmervertreter und Arbeitsaufsichtsbehörden haben keinen Zugang zu diesen Informationen. Darüber hinaus sind den Personen, die Plattformarbeit leisten, die Gründe für die von den automatisierten Systemen getroffenen oder unterstützten Entscheidungen oft nicht bekannt, und sie haben keine Möglichkeit, diese Entscheidungen mit einer Kontaktperson zu erörtern oder sie anzufechten.
- (9) Wenn Plattformen in mehreren Mitgliedstaaten oder grenzüberschreitend tätig sind, ist nicht immer klar, wo und von wem die Plattformarbeit ausgeführt wird. Außerdem verfügen die nationalen Behörden über keinen einfachen Zugang zu Daten über digitale Arbeitsplattformen wie etwa die Anzahl der Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie deren Beschäftigungsstatus und Arbeitsbedingungen. Dies erschwert die Durchsetzung der geltenden Vorschriften.

- (10) Eine Reihe von Rechtsinstrumenten sieht Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen und die Arbeitnehmerrechte in der gesamten Union vor. Dazu gehören insbesondere die Richtlinie (EU) 2019/1152, die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>13</sup>, die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>14</sup> sowie andere spezifische Instrumente zu Aspekten wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, schwangere Arbeitnehmerinnen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit oder Entsendung von Arbeitnehmern.
- (11) In der Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates<sup>15</sup> werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um für alle Arbeitnehmer sowie Selbstständigen eine formelle und tatsächliche Absicherung, Angemessenheit und Transparenz bei den Sozialschutzsystemen zu gewährleisten.
- (12) Die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>16</sup> (im Folgenden „Datenschutz-Grundverordnung“) gewährleistet den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten; insbesondere sieht sie bestimmte Rechte und Pflichten sowie Garantien in Bezug auf die rechtmäßige, faire und transparente Verarbeitung personenbezogener Daten vor, auch im Hinblick auf die automatisierte Entscheidungsfindung im Einzelfall.

---

<sup>13</sup> Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

<sup>14</sup> Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

<sup>15</sup> Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1).

<sup>16</sup> Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

- (12a) Mit der Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>17</sup> werden Fairness und Transparenz für „gewerbliche Nutzer“ von Online-Vermittlungsdiensten, die von Online-Plattform-Betreibern angeboten werden, gefördert. [Die Europäische Kommission hat einen weiteren Rechtsakt vorgeschlagen, mit dem harmonisierte Vorschriften für Anbieter und Nutzer von Systemen der künstlichen Intelligenz festgelegt werden sollen]<sup>18</sup>.
- (12b) Mit der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>19</sup> wird ein allgemeiner Rahmen mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Union ansässigen Unternehmen oder Betrieben festgelegt.
- (13) Zwar sehen die bestehenden Rechtsakte der Union bestimmte allgemeine Schutzbestimmungen vor, doch erfordern die Herausforderungen der Plattformarbeit einige weitere spezifische Maßnahmen. Um für die Entwicklung der Plattformarbeit einen angemessenen und nachhaltigen Rahmen zu setzen, muss die Union zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Plattformarbeit Mindeststandards festlegen. Es sollten Maßnahmen eingeleitet werden, die die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die in der Union Plattformarbeit leisten, erleichtern, und die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, sollte verbessert werden. Zudem sollte Personen, die Plattformarbeit leisten, eine Reihe von Rechten zuerkannt werden, durch die Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management gefördert werden sollen. Dies sollte im Hinblick darauf erfolgen, mehr Rechtssicherheit zu gewährleisten, und dem Ziel dienen, gleiche Wettbewerbsbedingungen für digitale Arbeitsplattformen und Offline-Dienstleistungsanbieter zu schaffen und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union zu unterstützen.

---

<sup>17</sup> Verordnung (EU) 2019/1150 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 57).

<sup>18</sup> [COM(2021) 206 final vom 21.4.2021.]

<sup>19</sup> Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).

- (14) Die Kommission hat gemäß Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) die Sozialpartner in einer zweistufigen Konsultation zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit befragt. Die Sozialpartner konnten sich nicht darauf einigen, über diese Frage in Verhandlungen einzutreten. Es ist jedoch wichtig, in diesem Bereich Maßnahmen auf Unionsebene zu ergreifen und den derzeitigen Rechtsrahmen so anzupassen, dass dem Phänomen der Plattformarbeit Rechnung getragen wird.
- (15) Darüber hinaus führte die Kommission umfassende Gespräche mit einschlägigen Interessenträgern, darunter digitale Arbeitsplattformen, Vereinigungen Plattformarbeit leistender Personen, Sachverständige aus Hochschulen, Mitgliedstaaten und internationalen Organisationen sowie Vertreter der Zivilgesellschaft.
- (15a) Mit dieser Richtlinie wird das Ziel verfolgt, die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten zu verbessern und die personenbezogenen Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu schützen, indem der Einsatz von algorithmischem Management in der Plattformarbeit geregelt wird. Beide Ziele werden parallel verfolgt; sie verstärken sich gegenseitig und sind untrennbar miteinander verbunden und keines ist dem anderen untergeordnet. In Bezug auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV enthält diese Richtlinie Vorschriften, die darauf abzielen, die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu unterstützen und die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, zu verbessern. In Bezug auf Artikel 16 AEUV wird mit dieser Richtlinie ein Rahmen geschaffen, der dazu dienen soll, den Schutz natürlicher Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu verbessern, indem Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht der relevanten algorithmischen Managementverfahren in der Plattformarbeit erhöht werden.
- (16) Diese Richtlinie sollte für Personen gelten, die in der Union Plattformarbeit leisten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus.



- (17) In dieser Richtlinie sollten verbindliche Vorschriften festgelegt werden, die für alle digitalen Arbeitsplattformen gelten, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung und unabhängig von dem ansonsten anwendbaren Recht, sofern die Plattformarbeit, die über diese digitalen Arbeitsplattformen organisiert wird, in der Union geleistet wird.
- (18) Digitale Arbeitsplattformen unterscheiden sich von anderen Online-Plattformen dadurch, dass automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme eingesetzt werden, um die Arbeit zu organisieren, die von Einzelpersonen für den Empfänger einer von der Plattform angebotenen Dienstleistung auf dessen einmalige oder wiederholte Anfrage hin ausgeführt wird. Über automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme werden personenbezogene Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, erfasst und Entscheidungen getroffen oder unterstützt, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Zur Organisation der von den Einzelpersonen geleisteten Arbeit sollte mindestens gehören, dass die digitale Arbeitsplattform eine wichtige Rolle bei der Abstimmung zwischen der Nachfrage nach der Dienstleistung und dem Arbeitsangebot der Einzelperson übernimmt, die ein Vertragsverhältnis mit der digitalen Arbeitsplattform hat und für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe zur Verfügung steht. Dies kann auch andere Tätigkeiten wie die Zahlungsabwicklung umfassen. Online-Plattformen, die die Arbeit von Einzelpersonen nicht organisieren, sondern – ohne weiter involviert zu sein – lediglich die Mittel bereitstellen, mit denen Dienstleistungsanbieter den Endnutzer erreichen können, indem sie beispielsweise Angebot oder Nachfrage nach Dienstleistungen auflisten oder verfügbare Dienstleistungsanbieter in einem bestimmten Bereich aggregieren und anzeigen, sollten nicht als digitale Arbeitsplattform betrachtet werden. Ebenso wenig sollten Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern (z. B. kurzfristige Vermietung von Unterkünften) oder im Weiterverkauf von Gütern oder Dienstleistungen besteht, oder Plattformen, die Freiwilligentätigkeit organisieren, unter die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ fallen. Sie sollte auf Dienstleistungsanbieter beschränkt sein, bei denen die Organisation der von der Person geleisteten Arbeit – hierzu zählen etwa die Personen- oder Güterbeförderung sowie Reinigungsdienstleistungen – eine notwendige und wesentliche Komponente darstellt und nicht nur untergeordneter und rein nebensächlicher Natur ist.

- (18a) In einigen Fällen besteht kein unmittelbares Vertragsverhältnis zwischen Personen, die Plattformarbeit leisten, und der digitalen Arbeitsplattform, sondern die Personen stehen in einer vertraglichen Beziehung mit einem Vermittler, über den sie Plattformarbeit über eine digitale Arbeitsplattform leisten. Eine solche Organisation der Plattformarbeit führt häufig zu vielfältigen und komplexen „Dreiecksverhältnissen“ sowie dazu, dass Unklarheit über die jeweiligen Verantwortlichkeiten von digitaler Plattform und Vermittler in Bezug auf die Plattformarbeit besteht. Personen, die über Vermittler Plattformarbeit leisten, sind hinsichtlich einer Falscheinstufung ihres Beschäftigungsstatus sowie hinsichtlich des Einsatzes automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme denselben Risiken ausgesetzt wie Personen, die die Plattformarbeit unmittelbar für die digitale Arbeitsplattform leisten. Die Mitgliedstaaten sollten daher gegebenenfalls angemessene Maßnahmen – auch im Wege der Einrichtung von Systemen mit gemeinsamer Verantwortung – festlegen, um sicherzustellen, dass die betreffenden Personen im Rahmen dieser Richtlinie denselben Schutz genießen wie Personen, die Plattformarbeit leisten und in einem unmittelbaren Vertragsverhältnis mit der digitalen Arbeitsplattform stehen.
- (19) Um Scheinselbstständigkeit in der Plattformarbeit zu bekämpfen und die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus zu erleichtern, sollten in den Mitgliedstaaten geeignete Verfahren bestehen, mit denen eine Falscheinstufung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, verhindert und dagegen vorgegangen werden kann. Ziel dieser Verfahren sollte es sein, unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne der Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten besteht, und dadurch sicherzustellen, dass Plattformbeschäftigte die Rechte genießen, die sich aus diesem Arbeitsverhältnis entsprechend dem relevanten Unionsrecht, nationalem Recht oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen ergeben. Handelt es sich beim korrekten Beschäftigungsstatus um eine selbstständige Erwerbstätigkeit oder einen Zwischenstatus, wie sie auf nationaler Ebene definiert sind, so gelten die Rechte und Pflichten gemäß diesem Status.

- (20) In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof Kriterien für die Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ festgelegt<sup>20</sup>. Die Auslegung dieser Kriterien durch den Gerichtshof sollte bei der Umsetzung der vorliegenden Richtlinie berücksichtigt werden. Der Missbrauch des Status der selbstständigen Erwerbstätigkeit, sei es auf nationaler Ebene oder in grenzüberschreitenden Situationen, stellt eine Form der falsch deklarierten Erwerbstätigkeit dar, die häufig mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Verbindung steht. Wenn eine Person die typischen Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, aber als selbstständig erwerbstätig bezeichnet wird, liegt Scheinselbstständigkeit vor. Der Gerichtshof hat entschieden<sup>21</sup>, dass die Einstufung als Selbstständiger nach innerstaatlichem Recht nicht ausschließt, dass eine Person nach dem Unionsrecht als Arbeitnehmer eingestuft wird, wenn ihre Selbstständigkeit nur fiktiv ist und damit ein tatsächliches Arbeitsverhältnis verschleiert wird.
- (21) Der Grundsatz des Vorrangs der Faktenlage gemäß der Empfehlung Nr. 198 der Internationalen Arbeitsorganisation von 2006, wonach sich die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses in erster Linie an den Fakten, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung samt Vergütung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien orientieren sollte, ist im Falle der Plattformarbeit, bei der die Vertragsbedingungen oft unilateral von einer Partei bestimmt werden, von besonderer Relevanz.

---

<sup>20</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986 in der Rechtssache C-66/85, Deborah Lawrie-Blum gegen Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; vom 14. Oktober 2010 in der Rechtssache C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère gegen Premier ministre und andere, ECLI:EU:C:2010:612; vom 4. Dezember 2014 in der Rechtssache C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Niederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; vom 9. Juli 2015 in der Rechtssache C-229/14, Ender Balkaya gegen Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; vom 17. November 2016 in der Rechtssache C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH gegen Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; vom 16. Juli 2020 in der Rechtssache C-658/18, UX gegen Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572; ferner Beschluss des Gerichtshofs vom 22. April 2020, B gegen Yodel Delivery Network Ltd., C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

<sup>21</sup> Urteile des Gerichtshofs vom 13. Januar 2004, Debra Allonby gegen Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional und Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, vom 11. November 2010, Dita Danosa gegen LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 und vom 4. Dezember 2014 FNV Kunsten Informatie en Media gegen Staat der Niederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (22) Folgt aus den zugrunde liegenden Fakten, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so sollte die Partei, die als Arbeitgeber fungiert, eindeutig angegeben werden und alle sich aus ihrer Rolle als Arbeitgeber ergebenden Verpflichtungen erfüllen.
- (23) Die Gewährleistung einer korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus sollte einer Verbesserung der Bedingungen echter Selbstständiger, die Plattformarbeit leisten, nicht entgegenstehen. Beschließt eine digitale Arbeitsplattform – auf rein freiwilliger Basis oder im Einvernehmen mit den betroffenen Personen – die Kosten für Sozialschutz, Unfallversicherung oder andere Versicherungsarten, Schulungsmaßnahmen oder ähnliche Leistungen für Selbstständige, die über diese Plattform arbeiten, zu übernehmen, so sollten diese Leistungen als solche nicht als ausschlaggebende Indikatoren dafür betrachtet werden, dass ein Arbeitsverhältnis besteht.
- (24) Steuerung und Kontrolle oder auch rechtliche Unterordnung sind zentrale Bestandteile der Definition eines Arbeitsverhältnisses im Sinne der Mitgliedstaaten und der Rechtsprechung des Gerichtshofs. Kontrolle und Steuerung von Personen, die Plattformarbeit leisten, kann mit einer Vielzahl an Mitteln und unter verschiedenen Umständen ausgeübt werden, wie sowohl nationale Gerichte als auch der Gerichtshof festgestellt haben. Kontrollieren digitale Arbeitsplattformen die Ausführung der Arbeit, so handeln sie wie Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis. Zudem werden einige der Bedingungen, die für Personen gelten, die Plattformarbeit leisten, in der Praxis gewöhnlich einseitig von der digitalen Arbeitsplattform bestimmt und angeordnet, wobei die Person, die Plattformarbeit leistet, keinen Einfluss auf den Inhalt solcher Bedingungen hat. Vertragsverhältnisse dieser Art, sollten daher aufgrund einer gesetzlichen Vermutung als Arbeitsverhältnis zwischen der Plattform und der Person, die Plattformarbeit über sie leistet, angesehen werden, wenn eine digitale Arbeitsplattform entweder aufgrund ihrer für das betreffende Vertragsverhältnis geltenden Bedingungen oder ihres Handelns in der Praxis ein gewisses Maß an Steuerung und Kontrolle ausübt, was dann der Fall ist, wenn mindestens drei der Kriterien für die Auslösung der Vermutung erfüllt sind.

- (24a) Wenn die digitale Arbeitsplattform Maßnahmen oder Regeln einhält, die gesetzlich oder aufgrund von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen erforderlich sind und für echte Solo-Selbstständige gelten, dann ist dies an sich nicht als Erfüllung eines oder mehrerer Kriterien für die Auslösung der Vermutung zu verstehen.
- (24b) In ihren Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen stellt die Kommission klar, dass ihrer Ansicht nach Tarifverträge von Solo-Selbstständigen, die sich in einer vergleichbaren Situation wie Arbeitnehmer befinden, nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 101 AEUV fallen. Es ist wichtig, dass die Mitgliedstaaten die Möglichkeiten berücksichtigen, die in den von der Europäischen Kommission veröffentlichten Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge<sup>22</sup> in Bezug auf die Arbeitsbedingungen echter Solo-Selbstständiger aufgezeigt sind. Nach Ansicht der Kommission fallen Tarifverträge zwischen Solo-Selbstständigen und digitalen Arbeitsplattformen in Bezug auf Arbeitsbedingungen nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 101 AEUV; dadurch bietet sich die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen für solche Solo-Selbstständige, insbesondere Personen, die Plattformarbeit leisten, zu verbessern. Diese Tarifverträge sollten jedoch nicht die Ziele dieser Richtlinie unterlaufen, insbesondere die korrekte Einstufung von Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf ihren Beschäftigungsstatus.

---

<sup>22</sup> C(2022) 6846 final.

- (25) Um die Anwendung der gesetzlichen Vermutung zu ermöglichen und die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte zu erleichtern, sollte die Richtlinie Kriterien enthalten, mit deren Hilfe beurteilt werden kann, ob eine digitale Arbeitsplattform die Ausführung der Arbeit kontrolliert und ob die Person, die Plattformarbeit leistet, aller Wahrscheinlichkeit nach in einem Arbeitsverhältnis steht. Diese Kriterien sollten sich an der Rechtsprechung der Union und der Mitgliedstaaten orientieren. Die Kriterien sollten konkrete Anhaltspunkte umfassen, anhand derer sich festmachen lässt, ob die digitale Arbeitsplattform die Obergrenzen der Vergütung oder ihre Bandbreite bestimmt, die Einhaltung von Vorschriften in Bezug auf das Erscheinungsbild oder Verhalten gegenüber dem Empfänger der Dienstleistung oder die Ausführung der Arbeit vorschreibt oder diesbezüglich Anweisungen erteilt, den Ermessensspielraum bei der Wahl der Arbeits- oder Abwesenheitszeiten und der Möglichkeit, Aufgaben abzulehnen und Dienste von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften in Anspruch zu nehmen, einschränkt oder die Plattformarbeit leistende Person daran hindert, Geschäftskontakte mit potenziellen Kunden aufzubauen; hierzu sollten unter anderem eine Reihe von Auflagen oder ein Sanktionssystem genutzt werden. Die Kriterien sollten konkrete Anhaltspunkte umfassen, anhand derer sich festhalten lässt, ob die digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung – auch durch umfassende Überprüfung der Qualität der mit der Arbeit von Personen, die Plattformarbeit leisten, erzielten Ergebnisse genau überwacht. Dies schließt die Bewertung oder regelmäßige Bestandsaufnahme der Arbeitsleistung oder des Arbeitsfortschritts ein, die auch mit elektronischen Mitteln wie Kameraüberwachung, Ortung, Zählstriche oder Screenshots oder durch die Verwendung anderer Funktionen in Computern oder Smartphones erfolgen kann. Die Aufsicht umfasst hingegen nicht den Einsatz elektronischer Werkzeuge für den Abgleich zwischen der Person, die Plattformarbeit leistet, und dem Nutzer des Dienstes. Zugleich sollten die Kriterien jedoch nicht für Fälle maßgeblich sein, in denen es sich bei den Personen, die Plattformarbeit leisten, um echte Selbstständige handelt. Für ihre Arbeitsleistung und die Qualität ihrer Ergebnisse sind echte Selbstständige ihren Kunden gegenüber selbst verantwortlich. Als ein Merkmal für echte Selbstständigkeit ist insbesondere die Freiheit anzusehen, die Arbeits- und Abwesenheitszeiten wählen, Aufgaben ablehnen oder Dienste von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften in Anspruch nehmen zu können oder keinen Beschränkungen zu unterliegen, wenn es darum geht, Arbeiten für Dritte auszuführen. Einschränkung dieser Freiheit kann unterschiedliche Formen annehmen, denn das Modell der Plattformwirtschaft entwickelt sich ständig weiter.

- (25a) Die Mitgliedstaaten sollten im Einklang mit ihren nationalen Rechts- und Justizsystemen einen Rahmen für Unterstützungsmaßnahmen schaffen, um die wirksame Umsetzung der gesetzlichen Vermutung zu gewährleisten. Diese Umsetzung ist für alle Parteien relevant, die ein Interesse an der korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus haben, wie die Beschäftigten, die digitale Arbeitsplattform und die Organisationen der Sozialpartner. Damit die Vermutung in der Praxis wirksam ist, sollten stets drei der Kriterien, die darauf schließen lassen, dass die Person, die Plattformarbeit leistet, aller Wahrscheinlichkeit nach in einem Arbeitsverhältnis stehen dürfte, erfüllt sein, um ihre Anwendung auszulösen. Zweck dieser Kriterien ist es, eine Reihe leicht verständlicher Anhaltspunkte zu liefern, die darauf hindeuten, dass aller Wahrscheinlichkeit nach ein Arbeitsverhältnis besteht, und so den Zugang der die Plattformarbeit leistenden Person zu den einschlägigen Rechten zu erleichtern, die sich aufgrund der gesetzlichen Vermutung aus dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ergeben.
- (25c) Im Einklang mit dem Ziel dieser Richtlinie, die Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte zu verbessern, indem deren Arbeitsverhältnis korrekt bestimmt und dadurch sichergestellt wird, dass sie die entsprechenden Rechte gemäß dem Unionsrecht, dem nationalen Recht und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen genießen, sollte die gesetzliche Vermutung in allen einschlägigen administrativen und gerichtlichen Verfahren gelten, wenn es um den Beschäftigungsstatus der Plattformarbeit leistenden Person geht. Diese Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zwar nicht dazu, die gesetzliche Vermutung in Steuer-, Straf- und Sozialversicherungsverfahren anzuwenden, doch sollte diese Richtlinie die Mitgliedstaaten in keiner Weise daran hindern, im nationalen Recht diese Vermutung in den betreffenden oder anderen administrativen und gerichtlichen Verfahren anzuwenden oder die Ergebnisse von Verfahren anzuerkennen, in denen die Vermutung angewandt wurde, um neu eingestuftem Arbeitnehmern Rechte in anderen Rechtsgebieten zu verschaffen.
- (26) [...]
- (27) [...]

- (28) Auch wenn die Kriterien darauf schließen lassen, dass eine Plattformarbeit leistende Person aller Wahrscheinlichkeit nach in einem Arbeitsverhältnis steht, erfüllt das Verhältnis zwischen einer Plattformarbeit leistenden Person und einer digitalen Arbeitsplattform – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs – möglicherweise nicht die Voraussetzungen, um als Arbeitsverhältnis im Sinne der Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten des jeweiligen Mitgliedstaats eingestuft zu werden. In administrativen und gerichtlichen Verfahren, in denen die gesetzliche Vermutung gilt, sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass die Möglichkeit besteht, die gesetzliche Vermutung zu widerlegen, indem auf der Grundlage der oben genannten Voraussetzungen nachgewiesen wird, dass es sich in dem betreffenden Fall nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Digitale Arbeitsplattformen haben einen vollständigen Überblick über alle Sachverhaltselemente, die die Rechtsnatur der Beziehung bestimmen, insbesondere über die Algorithmen, über die sie ihre Tätigkeiten verwalten. Daher sollte die Beweislast bei ihnen liegen, wenn sie geltend machen, dass es sich bei dem fraglichen Vertragsverhältnis nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Möchte die Person, die Plattformarbeit leistet und die Gegenstand der Vermutung ist, die gesetzliche Vermutung widerlegen, so sollte darüber hinaus die digitale Arbeitsplattform verpflichtet sein, diese Person zu unterstützen, insbesondere durch die Bereitstellung aller einschlägigen Informationen, über die die Plattform in Bezug auf diese Person verfügt. Eine erfolgreiche Widerlegung der Vermutung in administrativen oder gerichtlichen Verfahren sollte der Anwendung der Vermutung in späteren Gerichts- oder Berufungsverfahren nach dem nationalen Verfahrensrecht nicht entgegenstehen.
- (28a) Während die gesetzliche Vermutung in Verfahren gelten sollte, die von einer Plattformarbeit leistenden Person eingeleitet wurden und bei denen es um den Beschäftigungsstatus geht, könnten die Mitgliedstaaten den zuständigen nationalen Verwaltungsbehörden, denen die Überprüfung der Einhaltung oder Durchsetzung der einschlägigen Rechtsvorschriften obliegt – beispielsweise Arbeitsaufsichtsbehörden – einen Ermessensspielraum einräumen, diese Vermutung nicht anzuwenden, wenn diese von Amts wegen handeln und wenn offensichtlich ist, dass die Person, die Plattformarbeit leistet, im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs kein Arbeitnehmer ist. Ein nationaler Rahmen zur Verringerung von Rechtsstreitigkeiten und zur Erhöhung der Rechtssicherheit ist von Bedeutung.



- (28b) Die Mitgliedstaaten sollten vorsehen können, dass gerichtliche oder administrative Verfahren, die von den digitalen Arbeitsplattformen eingeleitet werden, um die Entscheidung einer Justiz- oder Verwaltungsbehörde anzufechten, die auf der Grundlage der Anwendung der gesetzlichen Vermutung getroffen wurde, keine aufschiebende Wirkung auf die betreffende Entscheidung haben.
- (28c) Im Interesse der Rechtssicherheit sollte die gesetzliche Vermutung keine rückwirkende Rechtswirkung in Bezug auf die Zeit vor dem Umsetzungsdatum dieser Richtlinie entfalten und daher nur für den Zeitraum ab diesem Datum gelten, auch bei Vertragsverhältnissen, die vor diesem Datum eingegangen wurden und zu diesem Datum noch bestehen. Geltend gemachte Ansprüche im Zusammenhang mit dem etwaigen Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vor diesem Datum und daraus resultierende Rechte und Pflichten bis zu diesem Datum sollten daher nur auf der Grundlage des vor dieser Richtlinie erlassenen nationalen Rechts und des Unionsrechts beurteilt werden.
- (28d) Um Rechtssicherheit und Transparenz für alle beteiligten Parteien zu gewährleisten, ist eine wirksame Umsetzung der gesetzlichen Vermutung durch geeignete Maßnahmen wie die Verbreitung von Informationen an die Öffentlichkeit, das Aufstellen von Leitlinien und die Sorge für wirksame Kontrollen und Inspektionen von entscheidender Bedeutung. Bei diesen Maßnahmen sollte von einer Neueinstufung von echten Selbstständigen abgesehen und der besonderen Situation von Start-up-Unternehmen Rechnung getragen werden, um das unternehmerische Potenzial und die Voraussetzungen für ein nachhaltiges Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der Union zu fördern.

(29) Im Zusammenhang mit Plattformarbeit unterliegen Personen, die Plattformarbeit leisten, häufig Entscheidungen, die mittels automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen oder mit deren Unterstützung getroffen werden. Nicht immer erteilen Personen, die Plattformarbeit leisten, ihre Einwilligung zur Verarbeitung personenbezogener Daten freiwillig, da Plattformarbeit leistende Personen nicht systematisch eine echte freie Wahl haben oder in der Lage sind, die Einwilligung ohne Beeinträchtigung ihres Vertragsverhältnisses zu verweigern oder zu widerrufen, obwohl eine solche Einwilligung für die Ausübung der Plattformarbeit nicht zwingend erforderlich ist, und es besteht ein Ungleichgewicht zwischen der Person, die Plattformarbeit leistet, und der digitalen Arbeitsplattform, die die automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssysteme betreibt. Mit der Verordnung (EU) 2016/679 wurde zwar ein allgemeiner Rahmen zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten geschaffen, doch ist es notwendig, besondere Vorschriften festzulegen, die den spezifischen Bedenken in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten unter Nutzung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme im Kontext der Plattformarbeit Rechnung tragen. Insbesondere sollten digitale Arbeitsplattformen keine personenbezogenen Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand der Person, die Plattformarbeit leistet, oder personenbezogene Daten im Zusammenhang mit ihren privaten Gesprächen verarbeiten und keine personenbezogenen Daten erheben dürfen, solange die Plattformarbeit leistende Person keine Plattformarbeit anbietet oder ausführt. Vor diesem Hintergrund sollten die in dieser Richtlinie im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten verwendeten Begriffe im Sinne der Begriffsbestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 verstanden werden.

(30) [...]

(31) [...]

- (32) Diese Richtlinie sieht zusätzliche Garantien für die Nutzung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme im Kontext der Plattformarbeit vor, ohne die Rechte und Pflichten, die sich aus der Verordnung (EU) 2016/679 ergeben, zu berühren. Digitale Arbeitsplattformen sollten Transparenzpflichten in Bezug auf automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme, die genutzt werden, um Daten zu erheben und die Arbeitsleistung auf elektronischem Wege zu überwachen oder zu bewerten, sowie in Bezug auf automatisierte Entscheidungssysteme unterliegen, die genutzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen dieser Plattformarbeit leistenden Personen auswirken, unter anderem auf ihren Zugang zu Arbeitsaufträgen, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ihre Arbeitszeit, ihre Beförderung und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos. Zusätzlich zu den Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 sollten Informationen über solche Systeme auch dann bereitgestellt werden, wenn Entscheidungen – sofern sie von automatisierten Systemen unterstützt werden – nicht ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhen. Zudem sollte festgelegt werden, welche Art von Informationen die Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf solche automatisierten Systeme erhalten sollten sowie in welcher Form und wann. Informationen über automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme sollten auch den Vertretern der Plattformbeschäftigten und den nationalen Arbeitsbehörden zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen können.
- (33) Digitale Arbeitsplattformen sollten aufgrund dieser Informationspflicht nicht verpflichtet sein, die detaillierte Funktionsweise ihrer automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssysteme – einschließlich der Algorithmen – oder andere detaillierte Daten, die Geschäftsgeheimnisse enthalten oder durch Rechte des geistigen Eigentums geschützt sind, offenzulegen. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass die Bereitstellung aller gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen verweigert wird.
- (34) [...]

- (35) Bei der Verwaltung der Plattformarbeit leistenden Personen greifen digitale Arbeitsplattformen in großem Umfang auf automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme zurück. Die elektronische Überwachung kann einen Eingriff in die Privatsphäre der Plattformarbeit leistenden Personen darstellen, und von solchen Systemen getroffene oder unterstützte Entscheidungen, beispielsweise jene im Zusammenhang mit den angebotenen Arbeitsaufträgen, dem Verdienst, ihrer Sicherheit und Gesundheit, ihrer Arbeitszeit, ihrem Zugang zu Schulungen, ihrer Beförderung oder ihrem Status innerhalb der Organisation sowie ihrem vertraglichen Status, wirken sich unmittelbar auf diese Personen aus, die möglicherweise keinen direkten Kontakt zu einem menschlichen Manager oder Vorgesetzten haben. Digitale Arbeitsplattformen sollten daher überwachen und regelmäßig bewerten, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- oder Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Digitale Arbeitsplattformen sollten sicherstellen, dass sie hierfür ausreichende personelle Ressourcen zur Verfügung haben. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit Überwachungsfunktionen betraut werden, sollten über die für die Wahrnehmung dieser Funktion erforderlichen Kompetenzen, Schulungen und Befugnisse verfügen und insbesondere berechtigt sein, automatisierte Entscheidungen aufzuheben. Sie sollten vor Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben geschützt werden. Zusätzlich zu den Verpflichtungen nach der Verordnung (EU) 2016/679 sind in der vorliegenden Richtlinie gesonderte Verpflichtungen vorgesehen, die im Zusammenhang mit Plattformarbeit gelten.
- (36) Gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 müssen die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Rechte und Freiheiten sowie die berechtigten Interessen der betroffenen Personen zu wahren, wenn Letztere einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen sind. Dazu gehört mindestens das Recht der betroffenen Person auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung.

(37) Die vorliegende Richtlinie sieht zusätzlich zur Verordnung (EU) 2016/679 Vorschriften im Zusammenhang mit algorithmischem Management in der Plattformarbeit vor. Personen, die Plattformarbeit leisten, sollten das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform eine Erklärung für eine Entscheidung, das Fehlen einer Entscheidung oder eine Reihe von Entscheidungen zu erhalten, die von automatisierten Entscheidungssystemen getroffen oder unterstützt werden und die sich erheblich auf sie auswirken. Zu diesem Zweck sollte die digitale Arbeitsplattform ihnen die Möglichkeit bieten, die Fakten, Umstände und Gründe, die zu diesen Entscheidungen geführt haben, mit einer Kontaktperson bei der digitalen Arbeitsplattform zu erörtern und zu klären. Zudem sollte die digitale Arbeitsplattform, wenn sie das Konto einer Person, die Plattformarbeit leistet, einschränkt, aussetzt oder beendet, die Vergütung für die von dieser Person geleistete Arbeit verweigert oder deren vertraglichen Status anrührt, diese Entscheidung gegenüber der Person, die Plattformarbeit leistet, schriftlich begründen, da solche Entscheidungen besonders erhebliche negative Auswirkungen auf die Personen, die Plattformarbeit leisten, und insbesondere auf ihren potenziellen Verdienst, haben können. Sind die Erklärungen oder Begründungen nicht zufriedenstellend oder sind die Personen, die Plattformarbeit leisten, der Auffassung, dass ihre Rechte durch eine Entscheidung, die sich erheblich auf sie auswirkt, verletzt wurden, so sollten sie außerdem das Recht haben, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung der Entscheidung zu ersuchen und ohne ungebührliche Verzögerung eine begründete Antwort zu erhalten. Verstoßen solche Entscheidungen gegen die Rechte der betroffenen Personen, wie beispielsweise gegen grundlegende Arbeitnehmerrechte, das Recht auf Nichtdiskriminierung oder auf Schutz ihrer personenbezogenen Daten, so sollte die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidungen ohne ungebührliche Verzögerung berichtigen oder, falls dies nicht möglich ist, Entschädigung für den entstandenen Schaden leisten und die erforderlichen Schritte unternehmen, um ähnliche Entscheidungen in Zukunft zu vermeiden.

- (38) Mit der Richtlinie 89/391/EWG<sup>23</sup> des Rates wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit eingeführt, darunter auch die Verpflichtung für die Arbeitgeber, Risiken zu minimieren und die Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu evaluieren. Da automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme potenziell erhebliche Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit von Plattformbeschäftigten haben können, sollten digitale Arbeitsplattformen diese Gefahren evaluieren, bewerten, ob die Schutzvorkehrungen der Systeme angemessen sind, um den Gefahren zu begegnen, und geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen ergreifen. Sie sollten vermeiden, dass der Einsatz solcher Systeme zu übermäßigem Druck auf die Beschäftigten führt oder deren Gesundheit gefährdet. Um die Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu stärken, sollte die digitale Arbeitsplattform Plattformbeschäftigten, ihren Vertretern und den zuständigen Behörden ihre Risikoevaluierung und die Bewertung der Risikominderungsmaßnahmen zur Verfügung stellen.
- (39) Da die Einführung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme durch digitale Arbeitsplattformen oder wesentliche Änderungen im Einsatz dieser Systeme sich unmittelbar auf die Arbeitsorganisation und die individuellen Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten auswirken, ist es wichtig zu gewährleisten, dass die Rechte und Pflichten in Bezug auf Unterrichtung und Anhörung, insbesondere jene, die in der Richtlinie 2002/14/EG festgelegt sind, von Vertretern der Plattformbeschäftigten und, wenn es keine Vertreter gibt, von den Plattformbeschäftigten selbst, ausgeübt werden können. Zusätzliche Maßnahmen sind erforderlich, um zu gewährleisten, dass digitale Arbeitsplattformen die Plattformbeschäftigten oder ihre Vertreter vor dem Treffen solcher Entscheidungen diesbezüglich unterrichten und anhören, und zwar auf der geeigneten Ebene und angesichts der technischen Komplexität algorithmischer Managementsysteme mit Unterstützung eines von den Plattformbeschäftigten oder ihren Vertretern falls erforderlich in abgestimmter Weise ausgewählten Sachverständigen. Die in der Richtlinie 2002/14/EG festgelegten Maßnahmen zur Unterrichtung und Anhörung bleiben von der vorliegenden Richtlinie unberührt.

---

<sup>23</sup> Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1).

- (40) Ein erheblicher Anteil der Personen, die Plattformarbeit leisten, steht nicht in einem Arbeitsverhältnis. Von digitalen Arbeitsplattformen genutzte automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme wirken sich in ähnlicher Weise auf den Schutz ihrer persönlichen Daten und ihre Verdienstmöglichkeiten aus wie auf die von Plattformbeschäftigten. Daher sollten die Rechte nach der vorliegenden Richtlinie betreffend den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des algorithmischen Managements, insbesondere in Bezug auf die Transparenz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme, Beschränkungen der Verarbeitung oder Erhebung personenbezogener Daten und die Überwachung und Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen, auch für Personen gelten, die Plattformarbeit leisten, aber in keinem Arbeitsverhältnis stehen. Die Rechte betreffend die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die Unterrichtung und Anhörung von Plattformbeschäftigten und ihren Vertretern, die gemäß dem Unionsrecht speziell für Arbeitnehmer gelten, sollten nicht auf sie Anwendung finden. In der Verordnung (EU) 2019/1150 sind Schutzmaßnahmen hinsichtlich der Fairness und Transparenz für Selbstständige, die Plattformarbeit leisten, vorgesehen, sofern diese als gewerbliche Nutzer im Sinne der genannten Verordnung gelten. Betreffend die Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen sollten die besonderen Bestimmungen der Verordnung (EU) 2019/1150 in Bezug auf gewerbliche Nutzer Vorrang haben.
- (41) Damit gewährleistet ist, dass digitale Arbeitsplattformen die arbeitsrechtlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften einhalten, insbesondere wenn sie in einem anderen Land als dem Mitgliedstaat niedergelassen sind, in dem der Plattformbeschäftigte seine Arbeit ausführt, sollten die digitalen Arbeitsplattformen den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit melden. Diese Verpflichtung sollte nicht an die Stelle der in anderen Rechtsakten der Union festgelegten Melde- oder Notifizierungspflichten treten.

- (42) Informationen über die Zahl der Personen, die über digitale Arbeitsplattformen Plattformarbeit leisten, und Informationen über ihren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus und die allgemeinen Bedingungen für diese Vertragsverhältnisse sind von wesentlicher Bedeutung, um die zuständigen Behörden bei der korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeit leistenden Personen und der Gewährleistung der Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen sowie die Vertreter von Plattformbeschäftigten bei der Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen zu unterstützen; daher sollten ihnen diese Informationen zugänglich gemacht werden. Die Behörden und Vertreter sollten auch das Recht haben, die digitalen Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten betreffend die bereitgestellten Informationen zu ersuchen.
- (43) Ein umfangreiches System an Vorschriften zur Durchsetzung des sozialen Besitzstands in der Union wurde entwickelt, die zum Teil auf diese Richtlinie angewandt werden sollten, damit sichergestellt ist, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf Entschädigung für entstandenen Schaden. Insbesondere sollten Personen, die Plattformarbeit leisten, angesichts des grundlegenden Anspruchs auf wirksamen Rechtsschutz auch nach dem Ende des Arbeits- oder sonstigen Vertragsverhältnisses, in dessen Verlauf es zu einem vermuteten Verstoß gegen die in dieser Richtlinie verankerten Rechte gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.
- (44) Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, sollten – im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten – in der Lage sein, eine oder mehrere Plattformarbeit leistende Personen in einem Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu vertreten, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen. Die Geltendmachung von Ansprüchen im Namen oder zur Unterstützung mehrerer Personen, die Plattformarbeit leisten, ist eine Möglichkeit, Verfahren zu erleichtern, die andernfalls aufgrund von verfahrenstechnischen und finanziellen Hindernissen oder aus Furcht vor Repressalien nicht eingeleitet würden.



- (45) Plattformarbeit zeichnet sich durch das Fehlen eines gemeinsamen Arbeitsplatzes aus, an dem die Beschäftigten einander kennenlernen und miteinander und mit ihren Vertretern kommunizieren können – auch im Hinblick auf die Verteidigung ihrer Interessen gegenüber der digitalen Arbeitsplattform. Es ist daher notwendig, digitale Kommunikationskanäle im Einklang mit der Arbeitsorganisation der digitalen Arbeitsplattform einzurichten, über die Personen, die Plattformarbeit leisten, sich untereinander austauschen und von Vertretern von Plattformbeschäftigten kontaktiert werden können. Digitale Arbeitsplattformen sollten solche Kommunikationskanäle innerhalb ihrer digitalen Infrastruktur oder über ähnlich wirksame Mittel einrichten, wobei der Schutz personenbezogener Daten zu achten und vom Zugriff auf oder von der Überwachung dieser Kommunikationskanäle abzusehen ist.
- (46) In Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, befinden sich die Informationen betreffend die Arbeitsorganisation, die eine Bestimmung des Beschäftigungsstatus möglich machen, und insbesondere betreffend die Frage, ob die digitale Arbeitsplattform bestimmte Aspekte der Arbeitsleistung kontrolliert, möglicherweise im Besitz der digitalen Arbeitsplattform und sind für die Personen, die Plattformarbeit leisten, und die zuständigen Behörden nicht leicht zugänglich. Nationale Gerichte oder zuständige Behörden sollten daher in der Lage sein, anzuordnen, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, einschließlich vertraulicher Informationen, die wirksamen Maßnahmen zu deren Schutz unterliegen.
- (47) Da in der vorliegenden Richtlinie zusätzlich zur Verordnung (EU) 2016/679 Vorschriften im Zusammenhang mit Plattformarbeit festgelegt sind, die den Schutz personenbezogener Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, gewährleisten, sollten die in der Verordnung (EU) 2016/679 genannten nationalen Aufsichtsbehörden für die Überwachung der Anwendung dieser Schutzmaßnahmen zuständig sein. Der verfahrensrechtliche Rahmen der Verordnung (EU) 2016/679 sollte für die Durchsetzung der zusätzlichen Vorschriften dieser Richtlinie gelten, insbesondere in Bezug auf Aufsicht, Zusammenarbeit und Kohärenzverfahren, Rechtsbehelfe, Haftung und Sanktionen, was auch die Befugnis zur Verhängung von Geldbußen bis zu dem in der Verordnung genannten Betrag einschließt.

- (48) Der Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme im Zusammenhang mit der Plattformarbeit ist mit der Verarbeitung personenbezogener Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, verbunden und wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen und die Rechte der Plattformbeschäftigten unter ihnen aus, was sowohl datenschutzrechtliche Fragen als auch Fragen in verwandten Rechtsbereichen wie dem Arbeitsrecht aufwirft. Datenschutzaufsichtsbehörden und andere zuständige Behörden sollten folglich bei der Durchsetzung dieser Richtlinie zusammenarbeiten, indem sie beispielsweise einschlägige Informationen untereinander austauschen, ohne dass dadurch die Unabhängigkeit der Datenschutzaufsichtsbehörden beeinträchtigt wird.
- (48a) Um den Schutz durch diese Richtlinie wirksam zu gestalten, ist es äußerst wichtig, dass Personen, die Plattformarbeit leisten und ihre jeweiligen durch die Richtlinie gewährten Rechte ausüben, vor Kündigung, im Fall von Plattformbeschäftigten, oder vor Beendigung des Vertrags, im Fall von Selbstständigen, sowie vor Maßnahmen mit gleicher Wirkung geschützt werden.
- (49) Da das Ziel dieser Richtlinie, d. h. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr aufgrund der Notwendigkeit, gemeinsame Mindestanforderungen festzulegen, auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

- (50) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt bleibt, günstigere Bestimmungen für Personen, die Plattformarbeit leisten, einzuführen oder beizubehalten. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, insbesondere in Bezug auf Mechanismen zur Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder dazu genutzt werden, bestehende Rechte abzubauen, die in geltendem Unionsrecht oder nationalem Recht festgelegt sind, noch darf sie als Rechtfertigung dienen, das allgemeine Schutzniveau in dem von der Richtlinie erfassten Bereich zu senken.
- (50a) Die Autonomie der Sozialpartner ist zu achten. Es sollte den Sozialpartnern daher möglich sein, übereinzukommen, dass in bestimmten Situationen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten andere Bestimmungen als bestimmte Standards gemäß dieser Richtlinie geeigneter sind, die Ziele dieser Richtlinie zu erreichen. Die Mitgliedstaaten sollten daher den Sozialpartnern erlauben können, Kollektiv- oder Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, zu schließen und durchzusetzen, die von bestimmten Bestimmungen der genannten Artikel abweichen, wobei das generelle Schutzniveau für die Plattformbeschäftigten zu wahren ist.
- (51) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf Start-ups sowie kleine und mittlere Unternehmen prüfen, um sicherzustellen, dass diese nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, wobei besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf den Verwaltungsaufwand zu legen ist. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten das Ergebnis dieser Prüfung veröffentlichen.

- (52) Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner mit der Umsetzung dieser Richtlinie betrauen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und vorausgesetzt, die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden. Darüber hinaus sollten sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit die Bestimmungen dieser Richtlinie umgesetzt werden.
- (53) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung vom 28. September 2011 der Mitgliedstaaten und der Kommission zu erläuternden Dokumenten<sup>24</sup> haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. Bei dieser Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt.
- (54) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 42 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>25</sup> angehört und hat am 2. Februar 2022 eine Stellungnahme<sup>26</sup> abgegeben —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

---

<sup>24</sup> ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

<sup>25</sup> Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39).

<sup>26</sup> Dok. 5966/22.

# KAPITEL I

## ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### *Artikel 1*

#### Gegenstand und Anwendungsbereich

- (1) Zweck dieser Richtlinie ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten und der Schutz von Personen, die Plattformarbeit leisten, in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch den Einsatz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme.
  - (1a) Zu diesem Zweck
    - werden Maßnahmen zur Erleichterung der korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, eingeführt,
    - werden Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht beim Einsatz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme bei Personen, die Plattformarbeit leisten, verbessert und
    - die Transparenz der Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, verbessert.
- (2) [...]
- (3) Diese Richtlinie gilt für Personen, die in der Union Plattformarbeit leisten, und für digitale Arbeitsplattformen, die in der Union geleistete Plattformarbeit organisieren, unabhängig vom Ort der Niederlassung der Plattform und unabhängig von dem ansonsten anwendbaren Recht.
- (4) In Bezug auf andere Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, als jene, die Plattformbeschäftigte vertreten, gilt diese Richtlinie nur insoweit, als eine Vertretung von Personen, die Plattformarbeit leisten, in den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen ist.

## Artikel 2

### Begriffsbestimmungen

(1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

1. „digitale Arbeitsplattform“ jede natürliche oder juristische Person, die eine Dienstleistung erbringt, die alle folgenden Anforderungen erfüllt:
  - a) Sie wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt;
  - b) sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht;
  - c) sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird;
  - d) sie geht mit dem Einsatz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme einher;
2. „Plattformarbeit“ jede Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert und in der Union von einer Person auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen der digitalen Arbeitsplattform und der Person oder einem Vermittler ausgeführt wird, unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Person oder einem Vermittler und dem Empfänger der Dienstleistung besteht;

3. „Person, die Plattformarbeit leistet“, jede Person, die Plattformarbeit verrichtet, unabhängig davon, welcher Art das Vertragsverhältnis ist oder wie die beteiligten Parteien dieses vertraglich qualifizieren;
4. „Plattformbeschäftigter“ jede Person, die Plattformarbeit leistet und nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag hat oder als in einem Arbeitsverhältnis stehend gilt, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist;
  - 4a. „Vermittler“ jede natürliche oder juristische Person, die mit einer Person, die Plattformarbeit leistet, oder einer digitalen Arbeitsplattform ein Vertragsverhältnis – auch durch Unterauftragsvergabe – begründet, um Plattformarbeit über diese digitale Arbeitsplattform zur Verfügung zu stellen;
  - 4b. „Bedingungen“ alle Bedingungen oder Spezifikationen, unabhängig von ihrem Namen oder ihrer Form, die das Vertragsverhältnis zwischen der digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit leistet, regeln und einseitig von der digitalen Arbeitsplattform festgelegt werden.
5. [...]
6. [...]
- 6a. „automatisierte Überwachungssysteme“ Systeme, die eingesetzt werden, um personenbezogene Daten von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu erheben, ihre Arbeitsleistung auf elektronischem Wege zu überwachen oder diese zu bewerten;

- 6b. „automatisierte Entscheidungssysteme“ Systeme, die eingesetzt werden, um Entscheidungen zu treffen oder zu unterstützen, die sich erheblich auf Personen, die Plattformarbeit leisten, auswirken, unter anderem auf die ihnen angebotenen oder zugewiesenen Aufgaben, ihren Verdienst, ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz, ihre Arbeitszeit, ihren Zugang zu Fortbildung und ihren vertraglichen Status, einschließlich der Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung ihres Kontos.
- (2) Die Definition des Begriffs „digitale Arbeitsplattformen“ in Absatz 1 Nummer 1 schließt Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern oder im Weiterverkauf von Waren oder Dienstleistungen besteht, nicht ein.

*Artikel 2a*

Vermittler

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Einsatz von Vermittlern nicht zu einer Verringerung des Schutzes führt, den diese Richtlinie Personen, die Plattformarbeit leisten, bietet.



## KAPITEL II

### BESCHÄFTIGUNGSSTATUS

#### *Artikel 3*

##### Korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus

- (1) Die Mitgliedstaaten halten geeignete Verfahren bereit, mit denen die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, überprüft und gewährleistet wird, um – unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs – feststellen zu können, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, wie es in den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder gemäß den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten definiert ist, und um sicherzustellen, dass Plattformbeschäftigte die Rechte genießen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben.
- (2) Die Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, stützt sich in erster Linie auf die Tatsachen, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, wobei der Einsatz automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme bei der Organisation der Plattformarbeit berücksichtigt wird; die Frage, wie das Verhältnis in einer eventuell zwischen den beteiligten Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung eingestuft wird, ist dabei unerheblich. Folgt aus den zugrunde liegenden Tatsachen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, so ist nach nationalem Recht die Partei eindeutig anzugeben, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt.

#### *Artikel 4*

##### Gesetzliche Vermutung

- (1) Sofern die Mitgliedstaaten nicht gemäß Artikel 20 günstigere Bestimmungen vorsehen, wird das Verhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einer Person, die Plattformarbeit über diese Plattform leistet, rechtlich als Arbeitsverhältnis angesehen, wenn die digitale Arbeitsplattform Kontrolle und Steuerung über die Arbeitsleistung dieser Person ausübt.

Für die Zwecke dieses Unterabsatzes ist unter Ausübung von Kontrolle und Steuerung die Erfüllung, entweder aufgrund der geltenden Bedingungen der Arbeitsplattform oder ihres Handelns in der Praxis, von mindestens drei der folgenden Kriterien zu verstehen:

- a) Die digitale Arbeitsplattform bestimmt die Obergrenzen der Vergütungshöhe;
  - b) die digitale Arbeitsplattform verlangt von der Person, die Plattformarbeit leistet, bestimmte verbindliche Regeln in Bezug auf Erscheinungsbild und Verhalten gegenüber dem Empfänger der Dienstleistung bzw. in Bezug auf die Arbeitsleistung einzuhalten;
  - c) die digitale Arbeitsplattform überwacht die Arbeitsleistung, auch auf elektronischem Wege;
  - d) die digitale Arbeitsplattform begrenzt die Freiheit, die Arbeit zu organisieren, durch die Einschränkung des Ermessensspielraums bei der Wahl der Arbeitszeit oder der Abwesenheitszeiten, auch durch den Einsatz von Sanktionen;
  - da) die digitale Arbeitsplattform begrenzt die Freiheit, die Arbeit zu organisieren, durch die Einschränkung des Ermessensspielraums bei der Annahme oder Ablehnung von Aufgaben, auch durch den Einsatz von Sanktionen;
  - db) die digitale Arbeitsplattform begrenzt die Freiheit, die Arbeit zu organisieren, durch die Einschränkung des Ermessensspielraums bei der Inanspruchnahme von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften, auch durch den Einsatz von Sanktionen;
  - e) die digitale Arbeitsplattform schränkt die Möglichkeit ein, einen Kundenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.
- (1a) Die Bestimmungen gemäß diesem Artikel und Artikel 4a berühren nicht den Ermessensspielraum der Gerichte und der zuständigen Behörden bei der Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs vorliegt, unabhängig von der Anzahl der erfüllten Kriterien.

- (2) [...]
- (3) [...]
- (4) [...]

#### *Artikel 4a*

##### Anwendung der Vermutung und Widerlegung

- (1) Die gesetzliche Vermutung gilt in allen einschlägigen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, wenn es um die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus der Person geht, die Plattformarbeit leistet.

Die gesetzliche Vermutung gilt nicht in Steuer-, Straf- oder Sozialversicherungsverfahren. Die Mitgliedstaaten können jedoch die gesetzliche Vermutung in diesen Verfahren nach nationalem Recht anwenden.

- (2) Die Mitgliedstaaten können den zuständigen nationalen Verwaltungsbehörden einen Ermessensspielraum einräumen, die Vermutung nicht anzuwenden, wenn
  - a) diese Behörden von Amts wegen die Einhaltung oder Durchsetzung relevanter Rechtsvorschriften überprüfen, und
  - b) offensichtlich ist, dass die Person, die Plattformarbeit leistet, kein Plattformbeschäftigter ist.

- (3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in Verfahren, in denen die Vermutung gilt, jede Partei die Möglichkeit hat, die gesetzliche Vermutung zu widerlegen.

Zu diesem Zweck

- a) liegt die Beweislast bei der digitalen Arbeitsplattform, wenn diese unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist;
- b) muss die digitale Arbeitsplattform den ordnungsgemäßen Gang der Verfahren unterstützen, insbesondere durch Bereitstellung aller einschlägigen Informationen, über die sie verfügt, wenn die Person, die Plattformarbeit leistet, unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs geltend macht, dass das betreffende Vertragsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne der in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträge oder Gepflogenheiten ist.
- (4) Bei Vertragsverhältnissen, die vor dem in Artikel 21 Absatz 1 genannten Datum eingegangen wurden und zu dem in Artikel 21 Absatz 1 genannten Datum noch laufen, gilt die in Artikel 4 genannte gesetzliche Vermutung nur für den Zeitraum ab diesem Datum.
- (5) Wenn eine digitale Arbeitsplattform eine Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus einer Person, die Plattformarbeit leistet, auf der Grundlage der Anwendung der Vermutung anfecht, so können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass ein solches Verfahren keine aufschiebende Wirkung auf diese Entscheidung hat.

## *Artikel 4b*

### Rahmen für die unterstützenden Maßnahmen

Die Mitgliedstaaten legen einen Rahmen für die unterstützenden Maßnahmen fest, um die wirksame Umsetzung der gesetzlichen Vermutung nach Artikel 4 zu gewährleisten. Sie müssen insbesondere

- a) sicherstellen, dass Informationen über die Anwendung der gesetzlichen Vermutung in klarer, umfassender und leicht zugänglicher Weise öffentlich zugänglich gemacht werden;
- b) Leitlinien für digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, und Sozialpartner aufstellen, damit diese die gesetzliche Vermutung einschließlich ihrer Widerlegung verstehen und in die Praxis umsetzen können;
- c) im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten Leitlinien für die zuständigen nationalen Behörden aufstellen, damit diese proaktiv nicht regelkonforme digitale Arbeitsplattformen ausmachen und verfolgen können;
- d) im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wirksame Kontrollen und Inspektionen vorsehen, die von den nationalen Behörden durchgeführt werden, wobei sicherzustellen ist, dass diese Kontrollen und Inspektionen verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sind.

## *Artikel 5*

[...]

## KAPITEL III

### MANAGEMENT DURCH AUTOMATISIERTE ÜBERWACHUNGS- ODER ENTSCHEIDUNGSSYSTEME

#### *Artikel 5a*

Einschränkungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter  
Überwachungs- oder Entscheidungssysteme

- (1) Digitale Arbeitsplattformen dürfen nicht mittels automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme
  - a) personenbezogene Daten über den emotionalen oder psychischen Zustand der Person, die Plattformarbeit leistet, verarbeiten;
  - b) personenbezogene Daten über private Gespräche verarbeiten, einschließlich des Austauschs mit Vertretern der Plattformbeschäftigten;
  - c) personenbezogene Daten erheben, während die Person, die Plattformarbeit leistet, die Plattformarbeit nicht ausführt oder anbietet.

#### *Artikel 6*

Transparenz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme

- (1) Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, Personen, die Plattformarbeit leisten, über die Nutzung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme zu informieren.

Diese Informationen betreffen Folgendes:

- a) in Bezug auf automatisierte Überwachungssysteme:
  - i) die Tatsache, dass solche Systeme in Betrieb sind oder gerade eingeführt werden;
  - ii) die Kategorien von Tätigkeiten, die von solchen Systemen überwacht oder bewertet werden oder für die von solchen Systemen Daten erhoben werden, einschließlich der Bewertung durch den Dienstleistungsempfänger;

- b) in Bezug auf automatisierte Entscheidungssysteme:
- i) die Tatsache, dass solche Systeme in Betrieb sind oder gerade eingeführt werden;
  - ii) die Kategorien von Entscheidungen, die von solchen Systemen getroffen oder unterstützt werden;
  - iii) die wichtigsten Parameter, die diese Systeme berücksichtigen, und die relative Bedeutung dieser Parameter bei der automatisierten Entscheidungsfindung, einschließlich der Art und Weise, wie die personenbezogenen Daten oder das Verhalten der Person, die Plattformarbeit leistet, die Entscheidungen beeinflussen;
  - iv) die Gründe für Entscheidungen in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos einer Person, die Plattformarbeit leistet, die Verweigerung der Bezahlung für von einer Person geleistete Arbeit sowie für Entscheidungen in Bezug auf ihren vertraglichen Status oder für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung.
- (3) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 1 genannten Informationen in einem schriftlichen Dokument zur Verfügung; es kann sich auch um ein elektronisches Dokument handeln. Sie stellen diese Informationen spätestens am ersten Arbeitstag und bei wesentlichen Änderungen sowie jederzeit auf Anfrage der Person, die Plattformarbeit leistet, zur Verfügung. Die Informationen sind in prägnanter, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in klarer und einfacher Sprache darzustellen.
- (4) Digitale Arbeitsplattformen stellen die in Absatz 1 genannten Informationen auch den Vertretern der Plattformbeschäftigten zur Verfügung. Sie stellen diese Informationen auch den zuständigen nationalen Behörden auf deren Ersuchen hin zur Verfügung.
- (5) [...]

## Artikel 7

### Überwachung automatisierter Systeme durch Menschen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen überwachen und regelmäßig beurteilen, wie sich einzelne Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- oder Beurteilungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf Personen, die Plattformarbeit leisten, auswirken.
- (2) [...]
- (3) Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen, für ausreichende personelle Ressourcen zu sorgen, um die Auswirkungen einzelner Entscheidungen zu überwachen und zu beurteilen, die durch automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme getroffen oder unterstützt werden. Die Personen, die von der digitalen Arbeitsplattform mit Überwachungs- und Beurteilungsfunktionen betraut werden, verfügen über die für die Wahrnehmung dieser Funktion erforderlichen Kompetenzen, Schulungen und Befugnisse, einschließlich für die Aufhebung von automatisierten Entscheidungen. Sie sollten vor Entlassung oder äquivalenten Maßnahmen, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Benachteiligungen aufgrund der Ausübung ihrer Funktionen geschützt sein.
- (4) Informationen über die Beurteilung gemäß Absatz 1 werden Personen, die Plattformarbeit leisten und Vertretern von Plattformbeschäftigten zur Verfügung gestellt. Sie stellen diese Informationen auch den zuständigen nationalen Behörden auf deren Ersuchen hin zur Verfügung.



Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, das Recht haben, von der digitalen Arbeitsplattform ohne ungebührliche Verzögerung eine Erklärung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung zu erhalten, die sich erheblich auf sie auswirkt. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass digitale Arbeitsplattformen Personen, die Plattformarbeit leisten, Zugang zu einer von der digitalen Arbeitsplattform benannten Kontaktperson gewähren, die die Fakten, Umstände und Gründe, die zu der Entscheidung geführt haben, erörtern und klären kann. Digitale Arbeitsplattformen stellen sicher, dass betreffende Kontaktpersonen über die für die Ausübung dieser Funktion erforderliche Kompetenz, Schulung und Befugnis verfügen.

Digitale Arbeitsplattformen übermitteln den Personen, die Plattformarbeit leisten, ohne ungebührliche Verzögerung eine schriftliche Begründung für jede von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffene oder unterstützte Entscheidung in Bezug auf die Beschränkung, Aussetzung oder Beendigung des Kontos dieser Person, die Verweigerung der Bezahlung für geleistete Arbeit, den vertraglichen Status einer Person, die Plattformarbeit leistet, oder für jede Entscheidung mit ähnlicher Wirkung.

- (2) Sind Personen, die Plattformarbeit leisten, mit der erhaltenen Erklärung oder der schriftlichen Begründung nicht zufrieden oder sind sie der Auffassung, dass die in Absatz 1 genannte Entscheidung ihre Rechte verletzt, so haben sie das Recht, die digitale Arbeitsplattform um Überprüfung dieser Entscheidung zu ersuchen. Die digitale Arbeitsplattform beantwortet ein solches Ersuchen, indem sie der Person, die Plattformarbeit leistet, ohne ungebührliche Verzögerung, in jedem Fall aber innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Ersuchens eine begründete Antwort in einem schriftlichen Dokument übermittelt; es kann sich auch um ein elektronisches Dokument handeln.

- (3) Verstößt die in Absatz 1 genannte Entscheidung gegen die Rechte der Person, die Plattformarbeit leistet, so berichtigt die digitale Arbeitsplattform diese Entscheidung unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb von zwei Wochen, oder bietet, falls eine solche Berichtigung nicht möglich ist, eine Entschädigung für den entstandenen Schaden an. Die digitale Arbeitsplattform leitet die erforderlichen Schritte ein, gegebenenfalls einschließlich einer Änderung des automatisierten Entscheidungssystems, um solche Entscheidungen in Zukunft zu vermeiden.
- (4) Dieser Artikel lässt die im einzelstaatlichen Recht festgelegten bzw. gemäß den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Tarifabkommen geregelten Disziplinar- und Kündigungsverfahren unberührt.
- (5) Dieser Artikel gilt nicht für Personen, die Plattformarbeit leisten und auch „gewerbliche Nutzer“ im Sinne der Verordnung (EU) 2019/1150 sind.

#### *Artikel 8a*

#### Sicherheit und Gesundheitsschutz

- (1) Unbeschadet der Richtlinie 89/391/EWG des Rates und der damit zusammenhängenden Richtlinien im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit müssen digitale Arbeitsplattformen in Bezug auf Plattformbeschäftigte
  - a) die Risiken automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme für deren Sicherheit und Gesundheit beurteilen – insbesondere die Risiken für mögliche Arbeitsunfälle sowie psychosoziale und ergonomische Risiken;
  - b) bewerten, ob die Schutzvorkehrungen dieser Systeme angesichts der besonderen Merkmale der Arbeitsumgebung den ermittelten Risiken angemessen sind;
  - c) geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einführen.
- (2) Digitale Arbeitsplattformen dürfen automatisierte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme nicht in einer Weise einsetzen, durch die übermäßiger Druck auf Plattformbeschäftigte ausgeübt oder die körperliche und psychische Gesundheit von Plattformbeschäftigten auf andere Weise gefährdet wird.

## *Artikel 9*

### Unterrichtung und Anhörung

- (1) Unbeschadet der Rechte und Pflichten gemäß der Richtlinie 2002/14/EG stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Vertreter der Plattformbeschäftigten oder – wenn es solche Vertreter nicht gibt – die betroffenen Plattformbeschäftigten durch die digitalen Arbeitsplattformen bezüglich Entscheidungen unterrichtet und angehört werden, die wahrscheinlich zur Einführung automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme bzw. zu wesentlichen Änderungen im Einsatz dieser Systeme führen.
- (2) [...]
- (3) Die Vertreter der Plattformbeschäftigten oder die betroffenen Plattformbeschäftigten können von einem Sachverständigen ihrer Wahl unterstützt werden, sofern dies erforderlich ist, um die Angelegenheit, die Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung ist, zu prüfen und eine Stellungnahme abzugeben. Beschäftigt eine digitale Arbeitsplattform in dem betreffenden Mitgliedstaat mehr als 500 Arbeitnehmer, so werden die Kosten für den Sachverständigen von der digitalen Arbeitsplattform getragen, sofern sie verhältnismäßig sind. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, wie oft um einen Sachverständigen ersucht werden darf, und eine Obergrenze für die Kosten festlegen, die von der digitalen Arbeitsplattform zu tragen sind, wobei die Wirksamkeit der Unterstützung durch Sachverständige gewährleistet sein muss.

## *Artikel 10*

[...]

## KAPITEL IV

### TRANSPARENZ IN BEZUG AUF PLATTFORMARBEIT

#### *Artikel 11*

##### Anmeldung von Plattformarbeit

Die Mitgliedstaaten schreiben vor, dass digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Arbeitgeber handelt, den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, die von Plattformbeschäftigten geleistete Arbeit melden, wobei sie die im Recht der betreffenden Mitgliedstaaten festgelegten Vorschriften und Verfahren einhalten. Dies berührt nicht die spezifischen Verpflichtungen nach dem Unionsrecht, wonach bei grenzüberschreitenden Situationen die Arbeit den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats zu melden ist.

#### *Artikel 12*

##### Zugang zu einschlägigen Informationen über Plattformarbeit

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die zuständigen nationalen Behörden sowie die Vertreter von Plattformbeschäftigten von digitalen Arbeitsplattformen folgende Informationen erhalten:
  - a) die Zahl der Personen, die regelmäßig Plattformarbeit über die betreffende digitale Arbeitsplattform leisten, sowie deren Vertrags- oder Beschäftigungsstatus,
  - b) die von der digitalen Arbeitsplattform festgelegten, für diese Vertragsverhältnisse geltenden allgemeinen Bedingungen, die auf eine große Zahl von Vertragsverhältnissen anwendbar sind,
  - c) die Vermittler, mit denen die digitale Arbeitsplattform in einem vertraglichen Verhältnis steht.

- (2) Die Informationen werden für jeden Mitgliedstaat bereitgestellt, in dem Personen über die betreffende digitale Arbeitsplattform Plattformarbeit leisten. Die Informationen werden mindestens alle sechs Monate aktualisiert, und in Bezug auf Absatz 1 Buchstabe b jedes Mal, wenn die Bedingungen grundlegend geändert werden.
- (3) Die zuständigen Behörden gemäß Absatz 1 und die Vertreter von Plattformbeschäftigten haben das Recht, die digitalen Arbeitsplattformen um zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten betreffend die bereitgestellten Informationen zu ersuchen. Die digitalen Arbeitsplattformen legen auf ein solches Ersuchen innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort vor.
- (4) In Bezug auf digitale Arbeitsplattformen, bei denen es sich um Kleinstunternehmen oder kleine oder mittlere Unternehmen handelt, können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die in Absatz 2 genannte Regelmäßigkeit, mit der Informationen zu aktualisieren sind, auf einmal pro Jahr beschränkt wird.

## KAPITEL V

### RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

#### *Artikel 13*

##### Anspruch auf Rechtsbehelfe

Die stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich solcher, deren Arbeitsverhältnis oder sonstiges Vertragsverhältnis beendet ist, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, einschließlich auf Ersatz des entstandenen Schadens, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden, ohne dass die Artikel 79 und 82 der Verordnung (EU) 2016/679 berührt werden.

#### *Artikel 14*

Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Personen, die Plattformarbeit leisten

- (1) stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Vertreter von Personen, die Plattformarbeit leisten, und juristische Personen, die im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten ein berechtigtes Interesse an der Verteidigung der Rechte von Plattformarbeit leistenden Personen haben, an allen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren teilnehmen können, um die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte oder Pflichten durchzusetzen, ohne dass Artikel 80 der Verordnung (EU) 2016/679 berührt wird. Sie können – im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten – im Namen oder zur Unterstützung einer oder mehrerer Plattformarbeit leistender Personen handeln, wenn gegen Rechte oder Pflichten aus dieser Richtlinie verstoßen wird.
- (2) [...]

- (2a) Digitale Arbeitsplattformen stellen Vertretern von Plattformarbeit leistenden Personen, bei denen es sich nicht um Vertreter von Plattformbeschäftigten handelt, die in Artikel 6 Absatz 4 und Artikel 7 Absatz 4 aufgeführten Informationen zur Verfügung, wenn dies zur Verteidigung der Rechte von Personen, die Plattformarbeit leisten, im Hinblick auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten erforderlich ist.

### *Artikel 15*

#### Kommunikationskanäle für Personen, die Plattformarbeit leisten

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit bieten, über die digitale Infrastruktur der digitalen Arbeitsplattformen oder über ähnlich wirksame Mittel miteinander in Kontakt zu treten und miteinander zu kommunizieren sowie mit Arbeitnehmervertretern in Kontakt zu treten und mit ihnen zu kommunizieren, wobei die Verpflichtungen gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 sowie gemäß der Richtlinie 2002/58/EG einzuhalten sind. Die Mitgliedstaaten schreiben vor, dass digitale Arbeitsplattformen davon absehen, auf diese Kontakte und Kommunikation zuzugreifen oder diese zu überwachen.

### *Artikel 16*

#### Zugang zu Beweismitteln

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die nationalen Gerichte oder zuständigen Behörden in Verfahren gemäß Artikel 4a anordnen können, dass die digitale Arbeitsplattform alle relevanten Beweismittel offenlegt, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden.
- (2) Die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass die nationalen Gerichte befugt sind, die Offenlegung von Beweismitteln, die vertrauliche Informationen enthalten, anzuordnen, wenn sie diese als sachdienlich für das Verfahren erachten. Sie gewährleisten, dass die nationalen Gerichte bei der Anordnung der Offenlegung solcher Informationen über wirksame Maßnahmen zu deren Schutz verfügen.
- (3) [...]

## *Artikel 17*

### Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Personen, die Plattformarbeit leisten, einschließlich derer unter ihnen, die sie vertreten, vor jedweder Benachteiligung durch die digitale Arbeitsplattform und vor jedweden negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde bei der digitalen Arbeitsplattform eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte durchzusetzen.

## *Artikel 18*

### Kündigungsschutz oder Schutz vor Beendigung des Vertrags

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung, die Beendigung des Vertrags oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung einer Kündigung, einer Beendigung des Vertrags oder von Maßnahmen mit gleicher Wirkung in Bezug auf Personen, die Plattformarbeit leisten, zu untersagen, wenn diese Maßnahmen damit begründet werden, dass diese Personen die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.
- (2) Plattformarbeit leistende Personen, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist, ihr Vertrag deshalb beendet worden ist, oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können von der digitalen Arbeitsplattform verlangen, dass sie hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung, die Beendigung des Vertrags oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Die digitale Arbeitsplattform legt diese Gründe unverzüglich schriftlich dar.
- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 2 genannten Personen, die Plattformarbeit leisten, vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung, Beendigung des Vertrags oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, die digitale Arbeitsplattform nachzuweisen hat, dass die Kündigung, Beendigung des Vertrags oder Maßnahme mit gleicher Wirkung aus anderen als den in Absatz 1 angeführten Gründen erfolgt ist.



- (4) [...]
- (5) Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle obliegt.
- (6) Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Absatz 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

### *Artikel 19*

#### Überwachung und Sanktionen

- (1) Die für die Überwachung der Anwendung der Verordnung (EU) 2016/679 zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) ist/sind auch für die Überwachung und Durchsetzung der Anwendung der Artikel 5a bis 8 dieser Richtlinie im Einklang mit den einschlägigen Bestimmungen der Kapitel VI, VII und VIII der Verordnung (EU) 2016/679 zuständig. Die Obergrenze für Bußgelder gemäß Artikel 83 Absatz 5 der genannten Verordnung findet auf Verstöße gegen die Artikel 5a bis 8 der vorliegenden Richtlinie Anwendung.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Behörden und andere zuständige nationale Behörden arbeiten gegebenenfalls bei der Durchsetzung dieser Richtlinie im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten zusammen, insbesondere wenn Fragen zu den Auswirkungen automatisierter Überwachungs- oder Entscheidungssysteme auf Personen, die Plattformarbeit leisten, auftreten. Zu diesem Zweck tauschen diese Behörden entweder auf Ersuchen oder auf eigene Initiative sachdienliche Informationen aus, einschließlich Informationen, die sie im Rahmen von Inspektionen oder Untersuchungen erhalten haben.
- (3) Unbeschadet des Absatzes 1 legen die Mitgliedstaaten Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Rechtsvorschriften, welche gemäß anderen Bestimmungen dieser Richtlinie erlassen wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, die unter diese Richtlinie fallen, anwendbar sind. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

## KAPITEL VI

### SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### *Artikel 20*

##### Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen

- (1) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht die Verringerung des den Plattformbeschäftigten in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus, einschließlich in Bezug auf bestehende Verfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten. Insbesondere berührt die gemäß Artikel 4 festgelegte gesetzliche Vermutung nicht die bestehenden nationalen Vorschriften in Bezug auf Verfahren zur Neueinstufung, wenn diese für Plattformbeschäftigte günstiger sind als die, die in dieser Richtlinie festgelegt sind.
- (2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, im Einklang mit den Zielen dieser Richtlinie für Plattformbeschäftigte günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Plattformbeschäftigten günstigeren Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen. In Bezug auf Personen, die Plattformarbeit leisten und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, gilt dieser Absatz insoweit, als diese nationalen Vorschriften mit den Vorschriften über das Funktionieren des Binnenmarkts vereinbar sind.
- (3) Diese Richtlinie lässt andere Rechte unberührt, die Plattformarbeit leistenden Personen durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

## *Artikel 20a*

Die Mitgliedstaaten können per Gesetz oder durch Kollektiv- bzw. Tarifverträge spezifischere Vorschriften vorsehen, um den Schutz der Rechte und Freiheiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von Plattformarbeit leistenden Personen gemäß den Artikeln 6, 7 und 8 dieser Richtlinie zu gewährleisten. Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern gestatten, im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Gepflogenheiten Kollektiv- bzw. Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, zu schließen und durchzusetzen, bei denen Regelungen bezüglich der Plattformarbeit getroffen werden, die von den in den Artikeln 8a, 9, 11 und 12 genannten Regelungen abweichen, wobei das generelle Schutzniveau für die Plattformbeschäftigten gewahrt bleibt.

## *Artikel 21*

### Umsetzung und Durchführung

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens bis zum [2 Jahre nach Inkrafttreten] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Vorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.
- (3) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit diese Richtlinie tatsächlich durchgeführt wird.
- (4) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

## *Artikel 22*

### Überprüfung durch die Kommission

Nach Konsultierung der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf Unionsebene sowie wichtiger Interessenträger wie auch unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf Kleinunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen überprüft die Kommission spätestens bis [5 Jahre nach Inkrafttreten] die Umsetzung dieser Richtlinie und schlägt gegebenenfalls die notwendigen Änderungen der Rechtsvorschriften vor. Bei einer solchen Überprüfung richtet die Kommission besonderes Augenmerk auf die Auswirkungen des Einsatzes von Vermittlern auf die allgemeine Umsetzung der vorliegenden Richtlinie.

## *Artikel 23*

### Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

## *Artikel 24*

### Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu ...

Im Namen des Europäischen Parlaments      Im Namen des Rates

Die Präsidentin      Der Präsident / Die Präsidentin